

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pemadam Kebakaran Kota Batu

Keysya Adelia*)

Abdul Kodir Djaelani **)

Satria Putra Utama *)**

Email : keysyaadeliaaa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In the modern era, the demands on the performance of public sector organizations, especially the Fire Service, are getting higher. This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment on the performance of employees of the Batu City Fire Service. This study uses a quantitative method and uses the type of explanatory research, by distributing questionnaires and interviews to obtain 45 respondents, the results of the study are analyzed using multiple regression analysis. The results of the study show that simultaneously, leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Partially, leadership style, work discipline, work environment, and organizational commitment each have a positive and significant influence on the performance of employees of the Batu City Fire Service. In conclusion, improving the performance of employees of the Batu City Fire Department can be achieved through an increase in effective leadership style, high work discipline, a conducive work environment, and a strong organizational commitment.

Keywords : *Influence Of Leadership Style, Work Discipline, Work Environment And Organizational Commitment*

Pendahuluan

Dalam era modern ini, tuntutan terhadap kinerja organisasi sektor publik semakin tinggi, terutama pada instansi yang berhubungan langsung dengan keselamatan Masyarakat, kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama dalam efektivitas penanganan situasi darurat, termasuk kebakaran, maupun bencana alam tertentu dan juga bencana lainnya yang dapat mengancam jiwa dan harta benda, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada dinas pemadam kebakaran kota batu.

Seiring dengan perkembangan jaman, gaya kepemimpinan harus memiliki karisma, inspirasi, rangsangan intelektual, pertimbangan individu, mengarahkan perilaku dapat dirumuskan sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, memberi tahu pengikut apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan yang ketat terhadap pengikut (R.Putra et al.,2021). Dengan kata lain jika gaya kepemimpinan di implementasikan dengan baik akan mempengaruhi Kamil Hafidzi et al., (2023).

Disisi lain kita juga dapat melihat Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga

selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik Pranitasari & Khotimah, (2021).

Tidak hanya disiplin kerja yang patut di perhatikan saja Lingkungan kerja juga perlu di perhatikan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut Chamidah & Soliha, (2022).

Sedangkan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan, komitmen organisasi (organisasional commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi Astuti, (2022).

Kinerja para karyawan dalam suatu perusahaan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja perusahaannya. Fenomena ini membuat peran divisi HRD (human resource development) pada suatu perusahaan menjadi sangat penting. HRD dalam sebuah perusahaan menjalankan berbagai fungsi salah satunya yang cukup krusial adalah fungsi kompensasi. Kompensasi yang menarik tentunya akan menjadi daya tarik tersendiri bagi pencari kerja (job seeker) untuk menentukan dimana mereka ingin berkarir Bintoro, (2017).

Diharapkan penelitian ini akan memberi masukan dan bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan berfokus pada pemadam kebakaran kota batu.

Dan juga diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang mana hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan tentang pengembangan bidang penelitian, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Norawati et al., (2021) dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bertambahnya target yang harus dicapai sebuah instansi maka, bertambah pula beban kerja pada pegawainya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun.

Gaya Kepemimpinan

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dubois, (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. LOUSINDO DAMAI SEJAHTERA” menunjukkan hasil bahwa Untuk variabel gaya kepemimpinan, nilai t hitung sebesar 5,185 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel ($5,185 > 1,993$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Untuk variabel kedisiplinan, nilai t hitung sebesar 3,722 dengan nilai sig 0,00, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Hustia, (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan WFO dimasa pandemi, yaitu: pertama, ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Ketiga, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Keempat, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi.

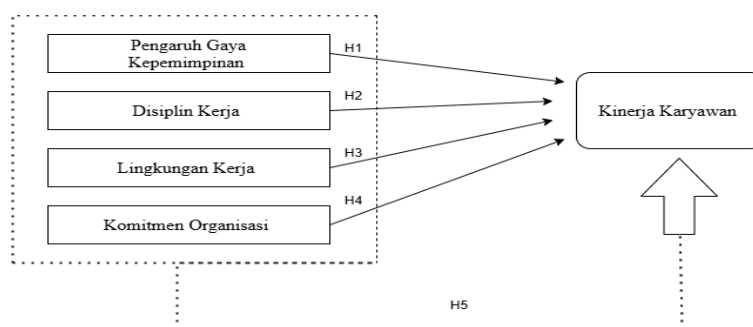
Lingkungan Kerja

Menurut penelitian yang di lakukan oleh Surijadi & Musa, (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Muhammad” hasilnya menunjukkan bahwa Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Catatan Sipil Kabupaten Buru. Lingkungan kerja telah terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Catatan Sipil Kabupaten Buru, atau dapat dikatakan bahwa dorongan untuk meningkatkan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Catatan Sipil Kabupaten Buru.

Komitmen Organisasi

Menurut penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rahmad et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT.PLN Area Bukittinggi” hasilnya menunjukkan bahwa Faktor personal (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi. Sedangkan Faktor organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi. Selain itu Faktor non organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi. Dan Faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -▶ : Pengaruh Secara Simultan

Hipotesis :

- H1 : Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Pengaruh antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- H5 : Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa

Metode Penelitian**Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan jenis penelitian penjelasan (explanatory research), adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. (Sugiyono 2013:6). Penelitian ini dilaksanakan di Pemadam Kebakaran yang terletak di JL. Kartini no 14, nganglik, kec. Batu, Jawa Timur 65311. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai dengan Februari 2025 di Pemadam Kebakaran Kota Batu.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai area generalisasi dari seluruh subjek atau objek yang memiliki atribut dan klasifikasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti (Sugiarto, 2017: 134). Dengan demikian, peneliti dapat menentukan populasi untuk dipelajari dan kemudian membuat kesimpulan. Pemadam Kebakaran Kota Batu memiliki 81 pekerja, yang dibagi menjadi 3 kategori pekerjaan, seperti berikut ; ASN (Aparatur Sipil Negara): 43 orang. Non ASN: 18 orang. P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja): 20 orang.

Karakteristik dan jumlah populasi termasuk sampel (Sugiyono, 2016:81). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang, dengan presentase tingkat kesalahan 10%. Jumlah sampel dihitung dengan rumus ini, karena populasinya adalah 81 orang, jadi jumlah sampelnya adalah 45.

Sumber dan Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan data primer dan data sekunder untuk mendapatkan data. Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumbernya.

1. Data primer tersebut masih berupa data terkini atau up-to-date dan dapat dilakukan oleh peneliti dengan cara diskusi, wawancara, observasi serta menyebarkan kuesioner (Sugiarto, 2017: 202).
2. Data sekunder data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Sumber data sekunder adalah penelitian sebelumnya, literatur yang terkait dengan penelitian, internet dan media lainnya. (Sugiyono, 2020).

Metode Analisis Data

Dalam penelitian digunakan untuk melihat atau mengimplementasikan dari hasil penelitian yang berguna untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan media dokumentasi, data primer dan kuesioner yang berupa kuesioner tertutup, dimana kuesioner tersebut sudah ada jawaban dan responden tinggal memilih jawaban yang sudah tersedia. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Inferensial. Metode Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan objek yang akan diteliti masing-masing variabel. Analisis Inferensial merupakan metode pengolahan data yang diperoleh dari responden yang diteliti untuk mengukur variabel dengan menggunakan bantuan dari SPSS (Statistical Package for Social Science) untuk mempermudah dalam pengolahan data yang berbentuk angka.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket/kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor bukti pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Pearsoncor relation	R tabel	Keterangan
1	Y (Kinerja Karyawan)	Y1.1	0,899	0,294	Valid
		Y1.2	0,803	0,294	Valid
		Y1.3	0,868	0,294	Valid
		Y1.4	0,844	0,294	Valid
2	X1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan)	X1.1	0,788	0,294	Valid
		X1.2	0,751	0,294	Valid
		X1.3	0,849	0,294	Valid
		X1.4	0,734	0,294	Valid
		X1.5	0,761	0,294	Valid
		X1.6	0,815	0,294	Valid
3	X2 (Disiplin Kerja)	X2.1	0,821	0,294	Valid
		X2.2	0,755	0,294	Valid
		X2.3	0,691	0,294	Valid
		X2.4	0,659	0,294	Valid
4	X3 (Lingkungan Kerja)	X3.1	0,838	0,294	Valid
		X3.2	0,781	0,294	Valid
		X3.3	0,799	0,294	Valid
5	X4 (Komitmen Organisasi)	X4.1	0,480	0,294	Valid
		X4.2	0,777	0,294	Valid
		X4.3	0,651	0,294	Valid
		X4.4	0,610	0,294	Valid
		X4.5	0,745	0,294	Valid
		X4.6	0,577	0,294	Valid
		X4.7	0,644	0,294	Valid
		X4.8	0,614	0,294	Valid
		X4.9	0,623	0,294	Valid
		X4.10	0,749	0,294	Valid
		X4.11	0,628	0,294	Valid
		X4.12	0,569	0,294	Valid
		X4.13	0,607	0,294	Valid

Sumber Data : Data Primer Diolah,2025

Semua variabel dalam uji validitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1, memiliki nilai r tabel sebesar 0,294 dari 45 sampel yang diuji, dengan signifikansi 5%. Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, semua variabel tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel yang dianalisis memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Variabel Kinerja Karyawan dianggap reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,6. Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan juga memiliki nilai Alpha Cronbach di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa variabel ini juga reliabel. Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,714, yang lebih tinggi dari 0,6, yang menunjukkan bahwa variabel ini konsisten, dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,730, yang juga lebih tinggi dari 0,6, yang menunjukkan bahwa variabel ini sangat reliabel. Secara keseluruhan, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi yang baik. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas penelitian ini variabel terikat dengan nilai 0,71 kolmogrov-smirnov berdasarkan signifikansi 0,126 terbukti memiliki nilai di atas = 0,05. Oleh karena

itu, data tersebut dapat diartikan berdistribusi normal. Sehingga dapat di nyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Dapat di katakan hasil dari perhitungan penelitian ini bahwa seluruh variabel *independent* terbebas dari multikolinieritas. Hal itu karena nilai *tolerance* di varibel X1 sebesar $0,335 > 0,01$ serta nilai VIF nya sebesar $2,983 < 10$. Sedangkan varibel X2 nilai *tolerance* sebesar $0,349 > 0,01$ serta nilai VIF nya $2,861 < 10$. Begitu pula dengan variabel X3 nilai *tolerance* sebesar $0,661 > 0,01$ serta nilai VIF nya $1,513 < 10$. Dan variabel X4 nilai *tolerance* sebesar $0,907 > 0,01$ serta nilai VIF nya $1,103 < 10$. Jadi dapat dinyatakan dari kedua varibel *independent* seluruhnya terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada keterikatan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi penelitian tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai signifikan $0,376$ lebih besar dari $0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2), nilai signifikan $0,227$ lebih besar dari $0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai signifikan $0,087$ lebih besar dari $0,05$ menunjukkan bahwa juga tidak ada heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa tidak satu pun dari variabel independen dalam model regresi penelitian menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa model tingkat signifikansi masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam regresi. Jika nilainya lebih besar dari $0,05$, maka variabel tersebut tidak memiliki heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bahwa peningkatan masing-masing komponen ini akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien, serta peningkatan *overall* kinerja.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik F (simultan)

berdasarkan hasil uji F, yang memiliki nilai probabilitas $0,000$, karena probabilitas jauh di bawah $0,05$. Ini menunjukkan validitas hipotesis (H1) yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen ketika digunakan bersama-sama. model regresi.

Uji Statistik t (parsial)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi $0,246$ dengan signifikansi $0,042$, yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi $0,360$ dan signifikansi $0,047$, yang menunjukkan bahwa disiplin tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Lingkungan Kerja (X3) juga memiliki koefisien regresi $0,311$ dan Secara keseluruhan, semua variabel independen ini berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja; dengan demikian, meningkatkan masing-masing elemen dapat menghasilkan tempat kerja yang lebih efisien dan produktif.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian menunjukkan bahwa variabel independen—gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi—mampu menjelaskan variabel dependen, kinerja karyawan, dengan nilai persegi adjustable R sebesar 0,649, atau 64,9.

Implikasi hasil penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana petugas pemadam kebakaran Kota Batu bekerja. Agar karyawan merasa nyaman menyampaikan ide mereka, para pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan responsif serta membangun cara komunikasi yang efektif. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong orang untuk berkomitmen dan menjadi lebih proaktif. Untuk memahami dinamika tim dan memaksimalkan potensi anggota, organisasi harus memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para pemimpin. Sangat penting untuk melakukan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan dan efeknya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang akan berdampak positif pada kinerja layanan pemadam kebakaran Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Heny Herawati (2020) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia)", penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kamil Hafidzi (2023) penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)" dan penelitian ini juga sejalan dengan yang diteliti oleh Bela Safira (2022) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN".

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu

Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sangat memengaruhi bagaimana petugas pemadam kebakaran Kota Batu bekerja. Agar karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide mereka, para pemimpin harus mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan membangun cara yang efektif untuk berkomunikasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong pekerja untuk menjadi lebih proaktif dan berkomitmen. Selain itu, organisasi harus menyediakan pelatihan kepemimpinan agar anggota dapat memahami dinamika tim dan memaksimalkan potensi mereka. Sangat penting untuk melakukan evaluasi rutin terhadap gaya kepemimpinan dan efeknya. Diharapkan peningkatan kinerja karyawan akan berdampak positif pada kinerja pemadam kebakaran Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Pamed Abdul Sadat (2020) dengan judul "Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan", penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Pranitasari (2021) dengan judul penelitian "Analisis Disiplin Kerja Karyawan" dan penelitian ini juga sejalan dengan yang diteliti oleh Anggreany Hustia (2020) dengan judul penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi".

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu

Hasil studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja petugas pemadam kebakaran Kota Batu sangat memengaruhi kinerja mereka. Organisasi harus membuat lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan berkualitas tinggi dan lingkungan kerja yang teratur. Suasana kerja yang positif dan hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kerja tim. Untuk kesehatan karyawan,

diperlukan dukungan emosional dan psikologis. Dengan mempertimbangkan elemen-elemen ini, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat, yang akan berkontribusi pada kinerja layanan pemadam kebakaran Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang di lakukan Rahayu Mardikaningsih (2022) yang berjudul “Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai”, penelitian Ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Chamidah (2022) Dengan judul “Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional” dan penelitian ini juga sejalan dengan yang di teliti oleh Tine Yuliantini (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Keputusan Kerja Karyawan PT TRAVELMART JAKARTA PUSAT”.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja petugas pemadam kebakaran Kota Batu secara signifikan. Organisasi harus membangun dan memperkuat komitmen karyawan melalui program yang meningkatkan rasa memiliki dan setia, seperti kesempatan pengembangan karir, penghargaan atas kerja, dan pengakuan atas prestasi. Sangat penting bagi karyawan untuk terhubung dengan tujuan bersama melalui komunikasi yang jelas tentang nilai, visi, dan misi organisasi. Jika karyawan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan di mana mereka merasa dihargai, mereka akan lebih berkomitmen. Dengan memperkuat komitmen organisasi, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang akan membantu meningkatkan kinerja layanan pemadam kebakaran Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang di lakukan Dewi Astuti (2022) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, penelitian Ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Khairuddin (2021) yang berjudul “Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja” dan penelitian ini juga sejalan dengan yang di teliti oleh Andre Ayah (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan SONDER”.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu

Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sangat memengaruhi bagaimana petugas pemadam kebakaran Kota Batu beroperasi. Untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, pemimpin harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang adaptif. Aturan yang jelas dan penghargaan harus digunakan untuk mendorong disiplin kerja yang kuat. Organisasi harus menyediakan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang positif karena lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif sangat penting. Program pengembangan karir dan penghargaan atas upaya karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Menggabungkan elemen-elemen ini, diharapkan kinerja pekerja akan meningkat, meningkatkan kinerja pemadam kebakaran Kota Batu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang di lakukan oleh William Widjaja (2021) yang berjudul “Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X”, penelitian Ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Salman Farisi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian ini juga sejalan dengan yang di teliti oleh Muhammad Zaenal Arifin (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Batu. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada hasil yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung efektivitas kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan performa yang lebih baik. Secara keseluruhan, semua faktor ini berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Studi ini memiliki keterbatasan. Pertama, sampel yang digunakan terbatas dalam jumlah dan karakteristik, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Kedua, metode pengumpulan data seperti kuesioner dan wawancara mungkin bias, yang dapat mempengaruhi validitas data. Ketiga, penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu di lokasi tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak berlaku di waktu lain. Keempat, jumlah waktu yang tersedia untuk penerapan penelitian harus dipertimbangkan. Terakhir, mungkin ada batasan pada akurasi dan kemampuan analisis karena alat atau teknologi tertentu yang digunakan dalam penelitian ini. Ini dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi data.

Saran

Dalam studi ini, beberapa kendala mungkin memengaruhi temuan yang ada. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk penelitian di masa depan.

Referensi

- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- As-syafi, J. U. I. (2020). *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 16–33.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Bintoro, & D. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. Yogyakarta: GAVA MEDIA. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
- Chamidah, C., & Soliha, E. (2022). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Faktor Yang Mempengaruh Komitmen Organisasional. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 243–253. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.311>
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue des questions scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/qs.v192i1-2.70003>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Khairuddin, K. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Social Library*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.51849/sl.v1i2.31>
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020). Pengaruh Faktor Pribadi, Organisasi Dan Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt. Pln Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(1), 142–152. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i1.273>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Safira, B., & Adlina, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 373–388. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.305>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

Keysya Adelia*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Satria Putra Utama ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma